

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT WINSEN KENCANA
PERKASA**

SKRIPSI



**Oleh:
Tono
150910072**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT WINSEN KENCANA
PERKASA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Tono
150910072**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT WINSEN KENCANA
PERKASA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

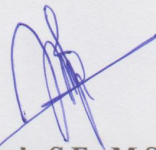
Oleh:

Tono

150910072

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 02 Agustus 2019



Hikmah, S.E., M.Si.

Pembimbing

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Tono
NPM/NIP : 150910072
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa** Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 02 Agustus 2019



Tono

150910072

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam suatu unsur yang sangat penting dan serius dalam sebuah perusahaan untuk mengatur karyawan tidaklah begitu mudah karena setiap karyawan memiliki karakteristik berbeda-beda dan unsur-unsur lainnya untuk meningkatkan kinerja mereka. Demikian pula, PT Winsen Kencana Perkasa juga mengharapkan peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan populasi yang diambil adalah karyawan tetap pada PT Winsen Kencana Perkasa di kota Batam sebanyak 130 responden. Teknik untuk pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Pada penelitian ini data yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk mendapatkan hasil yang signifikan. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan berdasarkan hasil persamaan regresi dan dengan nilai *R Square*. Berdasarkan data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat *valid* dan variabelnya bersifat reliabel. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance. In a very important and serious element in a company to manage employees is not so easy because each employee has different characteristics and other elements to improve their performance. Likewise, PT Winsen Kencana Perkasa also expects an increase in employee performance to achieve company goals optimally. This study uses a descriptive method with a quantitative approach and the population taken is permanent employees at PT Winsen Kencana Perkasa in Batam city as many as 130 respondents. The technique for sampling uses a saturated sample technique. In this study the data was processed using the SPSS version 25 application to obtain significant results. The results of multiple regression testing indicate that the variables of the Work Environment and Job Satisfaction have a positive effect on Employee Performance based on the results of the regression equation and with the value of R Square. Based on statistical data, the indicators in this study are valid and the variables are reliable. Testing the hypothesis using the t test shows that the variables of the Work Environment and Job Satisfaction are proven to significantly affect the variable Employee Performance. Then through the F test it can be seen that the variables of the Work Environment and Job Satisfaction simultaneously have an influence on employee performance variables with the results of the calculated F value greater than F table.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang merupakan syarat untuk menyelesaikan program studi sastra satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku pembimbing yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Univeristas Putera Batam yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Winsen Kencana Perkasa yang telah membantu dalam pengumpulan data penelitian;
7. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan doa, nasehat, dan dukungan penuh kepada penulis;
8. Teman-teman se-angkatan dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dan mendukung hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan rahmat dan karunia-Nya.

Batam, 02 Agustus 2019

Tono
150910072

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	7
1.6.1. Manfaat Teoritis	7
1.6.2. Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Teori Dasar.....	9
2.1.1. Lingkungan Kerja.....	9
2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja	9
2.1.1.2. Lingkungan Internal	10
2.1.1.3. Lingkungan Eksternal	10
2.1.1.4. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	11
2.1.1.5. Indikator Lingkungan Kerja.....	12
2.1.2. Kepuasan Kerja	13
2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	13
2.1.2.2. Pengukuran Kepuasan Kerja	14
2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja	15
2.1.3. Kinerja Karyawan	16
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.1.3.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	18
2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.2. Penelitian Terdahulu	19
2.3. Kerangka Pemikiran.....	22
2.4. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1. Desain Penelitian.....	24
3.2. Operasional Variabel.....	25
3.2.1. Variabel Independen	25

3.2.2. Variabel Dependen.....	26
3.3. Populasi dan Sampel	28
3.3.1. Populasi.....	28
3.3.2. Sampel.....	28
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4.1. Alat Pengumpulan Data	29
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.5. Metode Analisis Data.....	30
3.5.1. Analisis Deskriptif	30
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	32
3.5.2.1. Uji Validitas	32
3.5.2.2. Uji Reliabilitas	33
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	34
3.5.3.1. Uji Normalitas	34
3.5.3.2. Uji Heteroskedastisitas.....	35
3.5.3.3. Uji Multikolinearitas	36
3.5.4. Uji Pengaruh	36
3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2).....	37
3.5.5. Uji Hipotesis	38
3.5.5.1. Uji t (Parsial).....	38
3.5.5.2. Uji F (Simultan)	39
3.6. Lokasi Penelitian.....	40
3.7. Jadwal Penelitian.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1. Profil Responden.....	42
4.1.1. Jenis Kelamin Responden	42
4.1.2. Umur Responden.....	43
4.1.3. Lama Kerja Responden	45
4.2. Hasil Penelitian	46
4.2.1. Analisis Deskriptif	46
4.3. Hasil Uji Kualitas Data	51
4.3.1. Hasil Uji Validitas.....	51
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	52
4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik	53
4.4.1. Hasil Uji Normalitas	53
4.4.2. Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
4.4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
4.5. Hasil Uji Pengaruh	59
4.5.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	59
4.5.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	61
4.6. Hasil Uji Hipotesis	62
4.6.1. Uji t (Parsial).....	62
4.6.2. Uji F (Simultan)	63
4.7. Pembahasan.....	64
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	68

5.1. Simpulan	68
5.2. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 3.1 <i>Bell-Shaped Curve</i>	35
Gambar 4.1 Diagram Responden Berdasarkan Data Jenis Kelamin	43
Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Umur	44
Gambar 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	45
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas – Histrogram Regression Residual	54
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas – Normal <i>P-P Plot Regression Standardized</i>	54
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas – Histogram <i>Scatterplot</i>	58

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa Tahun 2019	3
Tabel 1.2 Data Produksi Kusen PT Winsen Kencana Perkasa.....	5
Tabel 3.1 Operasional Variabel	27
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	29
Tabel 3.3 Rentang Skala.....	32
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian	41
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	42
Tabel 4.2 Umur Responden	44
Tabel 4.3 Lama Kerja Responden	45
Tabel 4.4 Kriteria Skor Tanggapan Responden	46
Tabel 4.5 Presentase Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	47
Tabel 4.6 Presentase Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	48
Tabel 4.7 Presentase Variabel Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel 4.8 Uji Validitas	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Relabilitas	52
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4.13 Analisis Regresi Linear Berganda	59
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi	61
Tabel 4.15 Uji Signifikasi Parameter Individual	62
Tabel 4.16 Uji F.....	63

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rentang Skala	31
Rumus 3.2 Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	32
Rumus 3.3 <i>Spearman-Brown</i>	34
Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda	37
Rumus 3.5 Uji t / Uji Korelasi Parsial.....	38
Rumus 3.6 Uji F	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di zaman sekarang ini sudah banyak pengaruh berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam perekonomian ini memiliki dampak yang cukup besar untuk perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan dagang, manufaktur, kontraktor, maupun jasa. Oleh karena itu, di dalam dunia kerja saat ini menuntut kita untuk menjadi seorang manusia dengan sumber daya yang kompeten. Dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten di dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting, baik itu perusahaan milik pemerintah maupun swasta, hal itu dikarena tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal. Salah satu yang berperan dalam kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja dan melakukan kegiatan setiap hari. Jika karyawan dapat melakukan kegiatan dengan yang terbaik, kesehatan, keselamatan dan kenyamanan, maka lingkungan kerja akan baik atau sesuai. Lingkungan kerja banyak sifat-sifat yang dapat memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental. Tempat kerja yang berkualitas sangat penting untuk menjaga pekerja pada berbagai tugas mereka dan bekerja secara efektif dan efisien Agbozo, Owusu, Hoedoafia, & Atakorah (2017:13). Lingkungan kerja adalah salah satu faktor lain

yang mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja berupa gambaran dari realitas yang berkembang di dunia kerja.

Sebagian besar lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk semua jenis kelompok kerja, tetapi lingkungan fisik dan bukan fisik adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, kompensasi, promosi dan fitur lainnya yang bersangkutan dengan pekerjaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung pada sistem penilaian yang berlaku untuk semua orang. Keinginan pribadi, semakin besar evaluasi kegiatan, semakin tinggi kepuasan kegiatan ini. Kepuasan kerja merupakan sifat kepribadian yang paling penting untuk memprediksi pekerjaan (Agbozo et al., 2017:14). Karena itu, kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan senang atau tidak puas di tempat kerja. Kepuasan kerja dan kesenangan karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan mereka dianggap sebagai salah satu faktor penting karena mereka dapat langsung dikaitkan dengan kinerja karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan bekerja lebih antusias, dan pada akhirnya perusahaan akan terbantu untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada waktu tertentu yang mencerminkan seberapa baik orang atau kelompok itu mencapai kualifikasi suatu pekerjaan dalam misi pencapaian tujuan organisasi (Al-

omari & Okasheh, 2017:15544). Kinerja penting bagi organisasi karena kinerja karyawan mengarah pada kesuksesan bisnis.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan termasuk peralatan, lingkungan kerja fisik, pekerjaan yang bermakna, prosedur operasi standar, penghargaan untuk sistem yang baik atau buruk, harapan kinerja, umpan balik tentang kinerja, selain pengetahuan, kepuasan, keterampilan dan sikap.

PT Winsen Kencana Perkasa salah satu perusahaan spesialis jasa pemasangan *aluminium ACP (aluminium composite panel)*, kusen *aluminium*, kaca mati, canopi, kaca *railing*, plafon gypsum dan dinding partisi gypsum yang berada di kompleks batam center indah blok c no.7-8 di kota Batam dan jumlah karyawan tetap di perusahaan tersebut ada 130 karyawan. Berikut data karyawan PT Winsen Kencana Perkasa.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa Tahun 2019

No	Jabatan	Jumlah
1	<i>Supervisor</i>	4
2	<i>Accounting</i>	5
3	<i>Purchasing</i>	5
4	Admin	3
5	Admin Gudang	2
6	Tukang	51
7	<i>Helper</i>	55
Total		130

Sumber: PT Winsen Kencana Perkasa, 2019

Lingkungan kerja di PT Winsen Kencana Perkasa masih sangat kotor dan tidak terlalu terawat, banyak karyawan suka buang sampah plastik bekas makanan atau minuman sembarangan, tidak hanya sampah makanan atau minuman plastik, bungkus material juga di buang sembarangan, sehingga pada saat kerja tidak terasa nyaman. Sebagian besar karyawan perusahaan tersebut juga meletakkan alat kerja atau material kerja juga tidak teratur atau sembarangan dan dimana-mana, apabila ingin memakai atau menggunakan alat kerja itu harus cari kemana-mana sehingga menghambat kelancaran pekerjaan mereka dan pelaksanaan kerja tidak optimal.

Di PT Winsen Kencana Perkasa tidak adanya *job description* sehingga seorang karyawan melakukan semua pekerjaan yang di perintah oleh atasannya yang menurut atasannya bisa di andalkan sehingga karyawan itu sendiri akan merasa tidak puas dan pekerjaannya tidak terlaksanakan secara maksimal sedangkan karyawan yang lain santai saja tidak terlalu banyak pekerjaan.

Jika dilihat kinerja karyawan PT Winsen Kencana Perkasa Ini tidak terlalu buruk, karena manajer memiliki pengawasan ketat ketika membuat hasil kerja yang baik, tetapi karena jumlah pengawas yang terbatas, kadang-kadang karyawan sering beristirahat sebelum istirahat, makan selama jam kerja, bermain *Hand Phone* (HP), ada yang ngobrol hingga berjam-jam, bahkan tidur di jam kerja, sehingga tidak bisa capai target yang telah di tentukan. Berikut data produksi kusen PT Winsen Kencana Perkasa dari maret 2018 – februari 2019.

Tabel 1.2 Data Produksi Kusen PT Winsen Kencana Perkasa

No	Tahun	Bulan	Realisasi	Target
1	2018	Maret	390	380
2	2018	April	385	380
3	2018	Mei	376	380
4	2018	Juni	372	380
5	2018	Juli	368	380
6	2018	Agustus	365	380
7	2018	September	359	380
8	2018	Oktober	354	380
9	2018	November	340	380
10	2018	Desember	333	380
11	2019	Januari	326	400
12	2019	Februari	325	400

Sumber: PT Winsen Kencana Perkasa, 2019

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa produksi kusen setiap bulannya mengalami penurunan dan hanya bulan maret yang capai target. Penurunan yang paling banyak yaitu pada bulan November sebanyak 14 unit. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, para peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WINSEN KENCANA PERKASA”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka peneliti menetapkan identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Lingkungan kerja yang di gunakan masih sangat kotor dan tidak terawat
2. Alat kerja di perusahaan tidak tersusun rapi
3. Tidak ada *job description* di perusahaan

4. Pekerjaan tidak terlaksanakan secara maksimal
5. Produksi perusahaan menurun setiap bulannya
6. Terbatasnya pengawas para karyawan
7. Beristirahat sebelum jam istirahat
8. Karyawan ada yang mengobrol hingga berjam-jam pada jam kerja.

1.3. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan penelitian, perlu untuk membatasi masalahnya. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel karyawan PT Winsen Kencana Perkasa.
3. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah PT Winsen Kencana Perkasa.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, masalah tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa?
2. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa?

3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa?

1.5. Tujuan Penelitian

Sebuah studi dibentuk karena tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa.
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap PT Winsen Kencana Perkasa.

1.6. Manfaat Penelitian

Keberadaan penelitian ini berharap dapat memberikan manfaat bagi dua bagian utama mereka.

1.6.1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai penerapan teori terkait sumber daya manusia dalam peningkatan lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan PT Winsen Kencana Perkasa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan sebagai bahan input dan dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan untuk mengatasi masalah yang mereka hadapi, terutama masalah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh mahasiswa untuk menambahkan bahan referensi sebagai studi lebih lanjut di masa depan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Lingkungan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekele, (2015:54) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan bisa memengaruhi dia untuk melakukan tugas. Tetapi banyak pula manajer yang kurang memahami akan arti pentingnya lingkungan organisasi, internal dan eksternal. Lingkungan internal dan eksternal perusahaan akan berubah, baik perubahan membaik maupun perubahan memburuk (Siswandi, 2011:23).

Menurut Astuti & Iverizkinawati, (2018:30) lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerjanya sebagai individu dan kelompok. Lingkungan kerja sama pentingnya dalam mencapai kinerja karyawan. Lingkungan kerja memengaruhi tempat karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Keberadaan lingkungan kerja yang memadai pasti akan membuat karyawan betah.

Menurut AnisaTriastuti, (2018:204) lingkungan kerja adalah sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja tugasnya. Organisasi yang baik dan benar akan menciptakan kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik. Suasana kerja yang baik terutama dihasilkan dalam organisasi yang terorganisir

dengan baik, sementara suasana kerja yang buruk disebabkan oleh organisasi yang tidak terorganisir dengan baik.

Menurut Insan & Yuniawan, (2016:3) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan material perusahaan yang memengaruhi kinerja pekerja. Kehidupan sosial yang dibahas terkait dengan nilai-nilai, sikap, pendapat, pola atau kepercayaan gaya hidup lingkungan dan interaksi antara orang yang bekerja di perusahaan, interaksi antara atasan dan bawahan, dan dengan rekan kerja.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau kondisi yang ada di lingkungan kerja, yang dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja seseorang dan juga mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

2.1.1.2. Lingkungan Internal

Lingkungan internal adalah segala yang dimiliki organisasi, baik intrinsik maupun suportif, termasuk material berwujud dan tidak berwujud, yang dapat membentuk kekuatan atau kelemahan organisasi, sehingga pencapaian tujuan dapat berlangsung lancar atau mengalami hambatan-hambatan Teguh & Sulistiyani, (2018:114-115).

2.1.1.3. Lingkungan Eksternal

Setiap organisasi memiliki lingkungan. Organisasi dikelilingi oleh lingkungan eksternal dari berbagai variabel, yang sebagian besar tidak terkendali (tidak terkendali). Keputusan sumber daya manusia yang melibatkan jalan keluar,

seleksi, pelatihan, penempatan, pemindahan, promosi, penilaian kinerja, disiplin, kompensasi, dll harus digabungkan dengan berbagai kekuatan lingkungan. Kebalikannya, organisasi hanya berdampak kecil Teguh & Sulistiyani, (2018:107).

2.1.1.4. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Astuti & Iverizkinawati, (2018:32) terdapat 2 jenis-jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua kondisi yang terkait dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan non-fisik ini adalah lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi di sekitar tempat kerja dan akan terpengaruh secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja olah raga dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain. Lingkungan perantara atau lingkungan perantara umum, juga dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi lingkungan manusia, seperti suhu, kelembaban, Sirkulasi udara, inspirasi, kebisingan, mekanisme getaran, bau, dll.

2.1.1.5. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Astuti & Iverizkinawati, (2018:32) lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerjanya sebagai individu dan kelompok. Indikator di lingkungan kerja adalah:

1. Suasana kerja

Indikator ini adalah ada suasana di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan mencakup tempat kerja, fasilitas kerja dan alat bantu, kesuksesan, penerangan, ketenangan dan hubungan kerja antara orang-orang di sana.

2. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan yang tetap berada di suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan akrab adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dirancang untuk mendukung pekerjaan yang lancar / lengkap. Meskipun ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap bukanlah hal baru, tetapi itu adalah salah satu proses pendukung di tempat kerja.

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah masalah pribadi karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada nilai-nilai yang diterapkan setiap orang. Semakin banyak keinginan pribadi, semakin tinggi kepuasannya.

Kepuasan kerja adalah respons emosional atau emosional terhadap semua aspek atau aspek pekerjaan seseorang, sehingga kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Seseorang dapat menjadi satu aspek dari pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya Indrasari, (2017:38).

Menurut Noor (2012:477) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang untuk bekerja. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan kolega dan atasan, kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan dalam organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup di bawah kondisi kerja yang kurang ideal, dan hal-hal serupa lainnya. Ini berarti bahwa penilaian karyawan yang puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka merupakan peningkatan kompleks dalam jumlah pekerjaan diskrit (independen dan terpisah satu sama lain). Dalam beberapa teori dan fakta, telah ditemukan bahwa kepuasan kerja akan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Hamali (2016:201-202) kepuasan kerja adalah salah satu masalah yang menarik dan penting karena telah terbukti dan sangat bermanfaat bagi kepentingan pribadi, industri dan sosial. Pentingnya kepuasan kerja bagi individu terletak pada mempelajari penyebab dan sumber kepuasan kerja, dan dengan

demikian berusaha meningkatkan kebahagiaan hidup seseorang. Pentingnya kepuasan industri adalah untuk meningkatkan pekerjaan dan mengurangi biaya dengan meningkatkan sikap dan perilaku karyawan untuk mencapai kepuasan kerja. Pentingnya kepuasan kerja bagi masyarakat adalah bahwa masyarakat akan menghasilkan hasil dari kemampuan industri yang terbesar dan meningkatkan nilai manusia di lingkungan kerja.

Berdasarkan dari definisi yang di atas maka dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja suatu respon emosional terhadap situasi dan kondisi kerja, dan respons emosional bisa negatif atau positif. Setelah karyawan membandingkan apa yang dia inginkan dari pekerjaannya dengan apa yang dia dapatkan dari hasil pekerjaan, karyawan merasakan kepuasan kerja.

2.1.2.2. Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu metode penilaian global tunggal yang mengukur sikap seseorang terhadap pekerjaan, dan hubungan skor total yang mengukur tugas dan beban kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan. , peluang promosi bisnis dan hubungan dengan hubungan kerja Indrasari, (2017:47).

Prinsip teori kepuasan kerja adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada apakah seseorang merasakan keadilan (fairness) karena keadaan tertentu. Dengan membandingkan dengan kelas yang sama, kantor dan lainnya di tempat lain, Anda mendapatkan emosi yang adil dan ketidakpastian

tentang situasi tersebut. Menurut teori ini, keadilan memiliki tiga elemen: input, output, perbandingan, perbandingan dan keadilan.

2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sahlan (2015:54) Kepuasan kerja bersifat pribadi. Menurut sistem nilai yang digunakan bersamanya, setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dalam penelitian ini, Menurut Komara (2014:78-79), adapun indikator dalam kepuasan kerja adalah:

1. Pembayaran, Seperti Insentif/ Tunjangan

Karyawan butuh sistem pembayaran yang adil dan kebijakan promosi yang tidak diragukan lagi memenuhi harapan mereka. Kepuasan mungkin terjadi jika, berdasarkan persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar upah masyarakat menganggap insentif itu adil.

2. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan yang biasanya disukai karyawan memberi mereka kesempatan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan, kebebasan, dan umpan balik mereka tentang kemajuan pekerjaan. Fitur-fitur ini membuat pekerjaan lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang bisa jadi membosankan, tetapi terlalu banyak tantangan bisa membuat karyawan frustrasi.

3. Rekan Kerja

Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan ini juga memerlukan kebutuhan interaksi sosial. Maka dari itu, tidak diherankan bahwa teman kerja yang ramah dan suportif dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4. Promosi Pekerjaan

Ketika karyawan pindah dari tempat kerja ke tempat yang lebih tinggi, bertanggung jawab dan berorganisasi, mereka dipromosikan. Saat ini, karyawan dipromosikan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab mereka. Sebagian besar karyawan sangat aktif karena merupakan promosi yang memungkinkan perusahaan untuk memaksimalkan keterampilan dan keahlian karyawannya.

5. Kepenyelaaan (*Supervisi*)

Pengawasan memainkan peran penting juga dalam manajemen. Mengawasi secara langsung berhubungan dengan karyawan dan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, karyawan lebih bersedia bersikap adil, terbuka dan bersedia bekerja dengan bawahan mereka.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (*job performance* atau *actual performance*). Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka Indrasari, (2017:50).

Kinerja merupakan konsep yang begitu abstrak yang membutuhkan pendefinisian beberapa definisi dengan merujuk pada sifat-sifatnya secara terperinci dan lengkap. Masalahnya adalah bahwa konsep kinerja lebih kontekstual. Bahkan setiap latar belakang memiliki indikator yang berbeda. Dalam hal ini, mendefinisikan kinerja memerlukan konteks tertentu; misalnya, karyawan, kelompok kerja, perusahaan, komputer, transportasi, dan seterusnya. Tanpa konteks tersebut kinerja hanya akan bermakna sederhana; yakni, sebuah tampilan tentang sesuatu atau seseorang. Bila ingin menguraikan sebuah konsep kinerja secara utuh, maka kita perlu memberikan konteksnya; misalnya, kinerja karyawan, kinerja kelompok kerja, kinerja perusahaan, kinerja transportasi, kinerja komputer, dan seterusnya Amir, (2015:81).

Menurut Respatiningsih (2015:54) Evaluasi kinerja karyawan begitu bermanfaat bagi pengembangan organisasi. Penilaian pribadi pada dasarnya adalah hasil dari pekerjaan yang diharapkan dalam bentuk hasil pekerjaan terbaik. Kinerja mencakup kolaborasi, kepemimpinan, kualitas kerja, inisiatif, dan moral. Pemimpin dapat menggunakan informasi penilaian kinerja untuk mengelola kinerja karyawan dan mengungkapkan kinerja bawahan mereka sehingga para pemimpin dapat menetapkan tujuan dan metrik yang harus diperbaiki. Penilaian kinerja digunakan untuk memahami kinerja karyawan itu sendiri. Yang menjadi indikator evaluasi kinerja adalah uraian tugas. Jika pekerjaan cocok atau melebihi deskripsi pekerjaan, dapat dikatakan berhasil, dan sebaliknya, jika pekerjaan dilakukan di bawah deskripsi pekerjaan yang ditentukan.

Berdasarkan dari definisi yang di atas maka dapat di simpulkan Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai baik perserorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Indrasari, (2017:52-54) faktor-faktor kinerja karyawan yaitu faktor pribadi seperti tunjangan, sikap, jenis kebutuhan dan perbedaan lainnya. Perbedaan-perbedaan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan faktor individu dapat dikatakan sebagai perbedaan karakteristik individu. Faktor konteks kerja yang mendukung kinerja meliputi: identitas tugas, otonomi, yang merupakan fitur pekerjaan, dan lingkungan kerja terdekat dan lainnya adalah karakteristik organisasi.

Faktor situasional juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini, kondisi kerja yang mendukung, fasilitas pendukung, ruangan yang sunyi, sehat, pengakuan atas prestasi yang ada, pemimpin yang memahami kebutuhan karyawan, dan sistem kerja yang mendukung. Tentu saja, ini akan mendorong kinerja tinggi, dan di sini peran pemimpin adalah untuk lebih memahami kebutuhan karyawan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan (2015:49-50) mengukur kinerja karyawan dapat digunakan untuk beberapa dimensi kinerja, yaitu:

1. Kuantitas (*Quantity*)

Produk yang dihasilkan dapat dijadikan dalam satuan mata uang, satuan unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas (*Quality*)

Hasil produksi atau menyelesaikan kegiatan ini mendekati kesempurnaan.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Kegiatan yang dapat menyelesaikan kegiatan atau hasil produksinya, dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan, sambil mengoordinasikan hasil dari produk lain, dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas Biaya (*Cost effectiveness*)

Tingkat sumber daya organisasi seperti keuangan, tenaga kerja, teknologi, dan bahan baku dapat dimaksimalkan dari perspektif mencapai laba tertinggi atau mengurangi kerugian setiap unit atau contoh penggunaan sumber daya yang ada.

5. Hubungan Antar Perseorangan (*Interpersonal Impact*)

Tingkatan seorang karyawan dapat membangun rasa saling menghormati, niat baik, dan kerja sama antara satu karyawan dan karyawan lainnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Pemelitian terdahulu akan dibahas dan dijelaskan dalam penelitian sebelumnya yang dapat dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu: lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya akan dijelaskan

di bawah ini dan studi ini digunakan sebagai dasar untuk dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rohim, (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin banyak lingkungan kerja PG, peningkatan kinerja karyawan Djombang baru. Ketika semua aspek kepuasan kerja karyawan dapat diselesaikan oleh perusahaan, karyawan akan mengoptimalkan pekerjaan untuk perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Corry Yohana, (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. Motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan asumsi bahwa hasil tes menerima H_1 dan menolak H_0 , Motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kinerja karyawan yang disesuaikan dengan kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan, dan lingkungan kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT BNI Lifeinsurance.

Penelitian yang dilakukan oleh (Chandra & Priyono, 2015) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Studi Kinerja Karyawan Di Sekolah SMPN 10 Surabaya. Hasil penelitian ini dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja, lingkungan kerja juga ada berdampak pada kinerja, kepuasan kerja berdampak pada kinerja, dan gaya

kepemimpinan, pekerjaan lingkungan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Octaviannand, 2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Pengiriman XYZ. Hasil penelitian membuktikan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja dan motivasi karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya, jika pemberian kepuasan kerja dan motivasi rendah, maka akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Winata, (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. Hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepuasan kerja dan kompensasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Berdasarkan pengujian terlihat semua variabel bebas (kepuasan kerja), terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0.666, sedangkan *R-Square* adalah 0.436, atau 43.60%, sehingga dapat dikatakan sekitar 65.10%, variabel Y (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (X1).

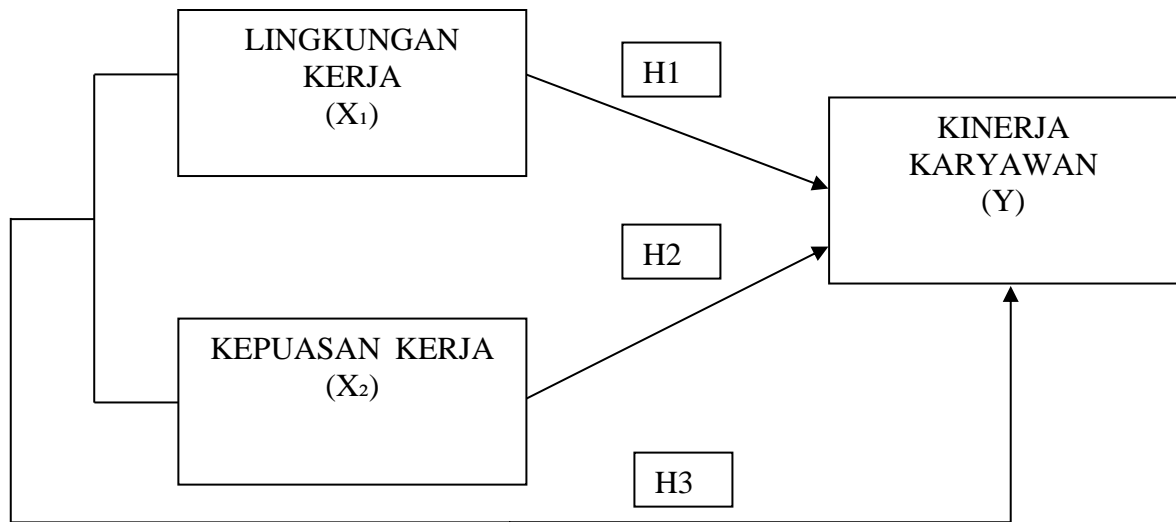
Penelitian yang dilakukan oleh (Nasution & Labuhanbatu, 2019) dengan judul Pengaruh Sifat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PP London Sumatera, TBK SEI Rumbia Estate. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei

Rumbia Estate. Variabel sikap kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate. Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui bahwa kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh sikap kerja dan kepuasan kerja sebesar 52,2%, sedangkan sisanya 47,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Iverizkinawati, 2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sarana Agro Nusantara Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan thitung $6.716 > t$ tabel 1,68 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan thitung $2.071 < t$ tabel 1,68 dengan nilai signifikan $0,045 < 0,05$, dan untuk kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai Fhitung $(88.919) > Ftabel (3.20)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R Square* yaitu sebesar 0,800 atau 80% yang artinya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian masalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kerangka pemikiran kerja teoritis yang diusulkan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis ini adalah jawaban sementara untuk pengembangan pertanyaan penelitian yang dirancang untuk memandu dan memberikan panduan tentang tema dan tujuan penelitian. Oleh karena itu, dari uraian masalah yang ada, hipotesis penelitian berikut dapat diajukan:

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Winsen Kencana Perkasa.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Winsen Kencana Perkasa.
- H3: Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Winsen Kencana Perkasa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut Sanusi (2017:13) Desain penelitian adalah desain yang harus dipersiapkan sebelum penelitian. Secara umum, desain penelitian akan ditempatkan di awal materi "metode penelitian", dan diharapkan akan memberikan peneliti dengan bimbingan atau panduan sistematis tentang kegiatan yang diperlukan. Ketika dilakukan, ini terkait dengan interpretasi yang terdapat dalam desain penelitian, biasanya deskripsi singkat tentang metode yang digunakan, seperti interpretasi hubungan antara variabel dan ukuran populasi, dan alat yang digunakan untuk memilih metode pengumpulan data, teknik sampel setelah analisis data, dan alat yang digunakan setelah teknik pengambilan sampel. , dan seterusnya. Dalam uraian singkat ini, pada akhirnya dapat diklasifikasikan sebagai penelitian. Kelanjutan, desain, penelitian deskriptif atau interpretasi atau penelitian lain.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang diterapkan pada metode kuantitatif, yaitu, model penelitian yang dilakukan dengan terlebih dahulu mengumpulkan informasi yang diperlukan dan kemudian memproses dan menganalisis untuk merangkum atau memahami kondisi atau masalah.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, yang merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan sampel populasi

staf tetap dari pekerja bagian PT Winsen Kencana Perkasa menggunakan teknik kuesioner.

3.2. Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis variabel, variabel independen dan variabel dependen.

3.2.1. Variabel Independen

Menurut Sanusi (2017:40) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel (berkorelasi) (muncul). Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2).

1. Lingkungan Kerja (X₁)

Menurut Astuti & Iverizkinawati, (2018:32) lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerjanya sebagai individu dan kelompok. Indikator di lingkungan kerja adalah:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan Dengan Rekan Kerja
- c. Tersedianya Fasilitas Kerja

2. Kepuasan Kerja (X_2)

Menurut Sahlan (2015:54) Kepuasan kerja bersifat pribadi. Menurut sistem nilai yang digunakan bersamanya, setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dalam penelitian ini, Menurut Komara (2014:78-79), adapun indikator dalam kepuasan kerja adalah:

- a. Pembayaran, seperti Insentif/ Tunjangan
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Rekan Kerja
- d. Promosi Pekerjaan
- e. Kepenyeliaan (*Supervisi*)

3.2.2. Variabel Dependen

Menurut Sanusi (2017:40) Variabel dependen atau variabel terkait adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

1. Kinerja Karyawan

Menurut Ghozali (2017:133) kinerja adalah kondisi yang harus dipahami dan dikomunikasikan kepada setiap departemen untuk menentukan tingkat kinerja yang terkait dengan visi organisasi untuk aplikasi, termasuk mengenali dampak positif dan negatif dari kebijakan bisnis. Dalam penelitian ini, menurut Setiawan (2015:49-50) mengukur kinerja karyawan dapat digunakan untuk beberapa dimensi kinerja, yaitu:

1. *Quantity* (Kuantitas)
2. *Quality* (Kualitas)
3. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)
4. *Cost effectiveness* (Efektivitas Biaya)
5. *Interpersonal Impact* (Hubungan Antar Perseorangan)

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja Semua kondisi yang terkait dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan non-fisik ini adalah lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Susasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 	Skala Likert
Kepuasan Kerja (X ₂)	Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi. Setiap orang memiliki kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku baginya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembayaran, seperti Insentif/ Tunjangan 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan Kerja 4. Promosi Pekerjaan 5. Kepenyeliaan (<i>Supervisi</i>) 	Skala Likert

Lanjutan Tabel 3.1

Kinerja Karyawan (Y)	Penting untuk memahami dan menginformasikan kondisi tertentu untuk memahami sejauh mana hasil organisasi relevan dengan visi organisasi dan untuk memahami dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional yang diadopsi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Quantity</i> (Kuantita) 2. <i>Quality</i> (Kualitas) 3. <i>Timeliness</i> (Ketepatan Waktu) 4. <i>Cost effectiveness</i> (Efektivitas Biaya) 5. <i>Interpersonal Impact</i> (Hubungan Antar Perseorangan) 	Skala Likert
----------------------	---	---	--------------

Sumber: (Astuti & Iverizkinawati, 2018:32), Sahlan (2015:54), Setiawan (2015:49-50)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sanusi (2017:87) Populasi adalah kumpulan semua elemen yang menunjukkan beberapa karakteristik yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Dengan demikian, kumpulan elemen akan menampilkan angka, sementara beberapa fitur mewakili fitur koleksi. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap dari 130 orang di PT Winsen Kencana Perkasa.

3.3.2. Sampel

Menurut Sanusi (2017:87) Para peneliti sering memilih beberapa faktor demografis dan berharap bahwa hasil seleksi mencerminkan semua karakteristik yang ada. Elemen adalah subjek pengukuran. Populasi yang dipilih disebut *sampling*.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah Sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014:85) Sampel jenuh adalah teknik pengambilan

sampel di mana semua anggota atau karyawan digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 130 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, teknik pengumpulan data yang memberikan responden dengan serangkaian pertanyaan atau informasi tertulis.

Dalam pengukuran, setiap responden ditanya pendapatnya tentang pertanyaan atau pernyataan, penilaian skala dari 1 sampai 5.

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sanusi (2017:102)

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sanusi (2017:106) Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai aturan. Berbagai sumber dan metode. Jika dilihat dari aturan, data dapat menggunakan pendekatan berbasis keluarga untuk mengumpulkan data dengan beragam responden di laboratorium. Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selain itu, jika dari perspektif metode atau teknologi,

teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui wawancara, survei, observasi, dan kombinasi ketiganya.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner teknis yang menggunakan kuesioner dengan memberikan beberapa pertanyaan atau informasi tertulis kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini akan didistribusikan kepada karyawan PT Winsen Kencana Perkasa.

3.5. Metode Analisis Data

Data penelitian menggunakan program untuk menganalisis efek antara variabel yaitu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 25.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sanusi (2017:125) Analisis deskriptif adalah data statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menafsirkan atau menggambarkan data yang dikumpulkan, karena mereka tidak dimaksudkan untuk membuat kesimpulan umum atau umum. Statistik ini dapat digunakan jika peneliti hanya ingin menggambarkan data sampel dan tidak ingin menarik kesimpulan tentang populasi yang cocok untuk mengumpulkan sampel.

Dalam penelitian ini, analisis data digunakan berdasarkan deskripsi hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Winsen Kencana Perkasa, hasilnya akan diproses menggunakan statistik deskriptif untuk

mengekstraksi data dari responden. Adapun rumus untuk menghitung rentang skala adalah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber: (Umar, 2011:164)

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

RS = rentang skala

Hal yang dilakukan terlebih dahulu dalam mencari rentang skala adalah menentukan skor terendah dan skor tertinggi. Sampel responden berjumlah 130 orang dan banyaknya alternatif jawaban berjumlah 5 orang.

$$RS = \frac{130(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{130(4)}{5}$$

$$RS = 104$$

Dari hasil perhitungan rentang skala di atas hasil yang didapatkan yaitu:

Tabel 3.3 Rentang Skala

No.	Pertanyaan	Skor Positif
1	130-234	Sangat Tidak Setuju
2	235-338	Tidak Setuju
3	339-442	Kurang Setuju
4	443-546	Setuju
5	547-650	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti 2019

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas

Menurut Sanusi (2017:136) uji validitas adalah alat yang ditentukan oleh korelasi dan menerima skor dari setiap item atau urutan dengan skor total. Skor total adalah jumlah pertanyaan atau skor total pesanan. Jika skor untuk setiap pertanyaan secara signifikan berkorelasi dengan skor total untuk tingkat alpha yang tepat (misalnya, 1%), maka perangkat pengukuran dapat dikatakan benar. Di sisi lain, jika hubungannya tidak benar, itu dikatakan tidak valid. Efektivitas yang diperoleh dengan metode di atas disebut validitas konstruktif. Rumus yang digunakan untuk menemukan nilai yang relevan adalah korelasi Pearson Product Moment, yang memiliki rumus berikut:

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.2 Korelasi *Pearson Product Moment*

Sumber: Sanusi (2017:138)

Dimana:

N = Jumlah Sampel (Responden)

X = Skor Butir

r = Koefisien Korelasi

Y = Skor Total Butir

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan r -tabel yang memiliki derajat kebebasan ($n-2$). Jika nilai r dari hasil perhitungan lebih besar dari nilai r dalam tabel alpha tertentu, itu menunjukkan bahwa masalah atau pernyataan itu valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sanusi (2017:143) perhitungan reliabilitas instrumen ditentukan oleh skor yang relevan dan skor total yang diperoleh dari setiap item atau urutan. Skor total adalah jumlah pertanyaan atau skor total pesanan. Jika skor untuk setiap pertanyaan secara signifikan berkorelasi dengan skor total untuk tingkat alpha yang tepat (misalnya, 1%), maka perangkat pengukuran dapat dikatakan benar. Di sisi lain, jika hubungannya tidak penting, alat pengukur salah.

Skor total kedua bagian terkait dengan rumus korelasi momen. Ada juga koefisien korelasi produk dalam formula. *Spearman-Brown* mempunyai rumus sebagai berikut:

$$r_{sb} = \frac{2r_{pm}}{1 + r_{pm}}$$

Rumus 3.3 *Spearman-Brown*

Sumber: Sanusi (2017:156)

Di mana:

r_{pm} = Nilai Korelasi *Product Moment*

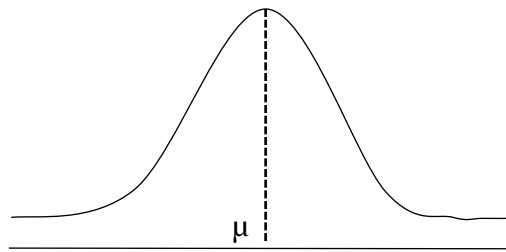
r_{sb} = Nilai Reliabilitas *Instrument*

Yang langka berikutnya adalah nilai koefisien dari hasil perhitungan, yang terkait dengan nilai koefisien korelasi dalam tabel tingkat alfa tertentu. Jika koefisien korelasi yang dihitung memiliki nilai lebih besar dari nilai tabel, instrumen disimpulkan dapat diandalkan atau reliabel.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2012:61-62) uji ini dilakukan untuk menentukan apakah nilai residu (perbedaan dalam keberadaan) dipelajari dalam distribusi normal atau abnormal. Nilai residu dari distribusi normal adalah kurva. Jika dijelaskan, itu akan menjadi bentuk lonceng, kurva lonceng, seperti yang ditunjukkan pada kurva di bawah ini.



Gambar 3.1 *Bell-Shaped Curve*

Kurva di kedua sisi meluas hingga tidak terbatas. Jika ada sejumlah besar data atau biasanya terlalu kecil, maka satu data dikatakan abnormal. Agar penelitian dipertimbangkan, jika data diuji dalam urutan ukuran, periode waktu atau skala, dan jika data tidak terdistribusi secara normal dan ukuran sampel kecil, metode analisis parameter digunakan. Identifikasi atau pesan metode analisis yang sangat tepat.

3.5.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2010:83-84) untuk semua pengamatan dalam model regresi, situasi heteroskedastik berbeda dari situasi lain. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada varians dalam varian nilai residual dalam model regresi. Prasyarat untuk model regresi harus berupa kurangnya metode pengujian berganda, termasuk *Rho's Spearman*, uji *Glejser*, uji *Park*, dan model grafik regresi. Dalam diskusi ini, uji heteroskedastisitas akan dilakukan menggunakan uji *Rho Spearman*, yang terkait dengan nilai residu (nilai non-standar) dari masing-masing variabel independen. Jika pentingnya korelasi kurang dari 0,05, model regresi akan menyebabkan masalah.

3.5.3.3. Uji Multikolinearitas

Menurut Wibowo (2012:87) dalam persamaan regresi berganda, seharusnya tidak terjadi, yang berarti tidak ada hubungan sempurna atau hubungan antara variabel independen yang membentuk persamaan. Jika model persamaan adalah gejala hubungan bertingkat, itu berarti bahwa variabel independen terkait.

Bisakah beberapa gejala multikolinieritas diuji dengan tes yang dapat mendeteksi dan menguji kesamaan yang disebabkan oleh beberapa gejala multikolinieritas? Salah satu dari banyak cara untuk memeriksa perbedaan warna adalah dengan menggunakan atau melihat perangkat uji yang dinamai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Caranya yaitu dengan melihat nilai dari masing-masing variabel independen berdasarkan arahan, dari pada mengandalkan variabel untuk melihat apakah argumen tersebut terkait dengan argumen lain. Dapat dilihat bahwa tidak ada gejala di antara variabel independen tergantung pada nilai VIF.

Metode lain yang dapat Anda gunakan adalah membuat hubungan antar variabel independen. Jika koefisien korelasi antara variabel independen tidak lebih 0,5, dapat dikatakan bahwa model persamaan tidak memiliki keanekaragaman hayati.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sanusi (2017:134) regresi linier berganda biasanya merupakan perpanjangan dari regresi linier sederhana, yang meningkatkan jumlah variabel

independen yang sebelumnya hanya memiliki satu atau dua variabel independen. Maka dari itu, banyak regresi linier ditunjukkan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda

Sumber: Sanusi (2017:136)

Di mana:

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

b_1, b_2 = Koefisien regresi

a = Konstanta

e = Variabel Pengganggu

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Menurut Sanusi (2017:140) koefisien determinasi (R^2) sering disebut sebagai koefisien keputusan berganda, hampir mirip dengan r , tetapi kedua fungsi berbeda (kecuali untuk regresi linier sederhana). R^2 menggambarkan rasio perubahan variabel menurut (Y), yang dijelaskan oleh variabel independen, dan r^2 mengukur nilai yang baik sesuai dengan persamaan regresi. Yaitu, persentase semua perubahan dalam variabel diberikan sesuai dengan (Y), yang hanya dijelaskan oleh variabel independen (X).

3.5.5. Uji Hipotesis

Ketika melakukan penelitian, biasanya ada dua tes hipotesis, hipotesis Nul dan hipotesis alternatif. Dalam penelitian yang akan diuji, pertimbangkan karakteristik variabel yang akan diuji, dampak lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.5.5.1. Uji t (Parsial)

Menurut Sanusi (2017:124) jika peneliti ingin mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen berdasarkan variabel yang mengendalikan salah satu variabel independen, maka korelasi parsial digunakan untuk menganalisis atau menguji hipotesis. Pengujian hubungan parsial dapat dilakukan dengan rumus berikut, di mana X2 adalah variabel kontrol.

$$R_{yx1.x2} = \frac{r_{yx1} - r_{yx2} \cdot r_{x1.x2}}{\sqrt{1 - r_{x1x2}^2} \sqrt{1 - r_{yx2}^2}}$$

Rumus 3.5 Uji t / Uji Korelasi Parsial

Sumber: Priyatno (2010:22)

Di mana:

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. Ho = Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa.
2. Ha = Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa.

Kriteria pengambilan Hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima Ha ditolak.
2. Jika nilai signifikansi $0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Jika t hitung $< t$ tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.
4. Jika t hitung $> t$ tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak.

3.5.5.2. Uji F (Simultan)

Menurut Priyatno (2010:67) tes F penting untuk menunjukkan bahwa perubahan dalam variabel ditafsirkan oleh persentase variabel independen yang benar, bukan secara kebetulan.

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Rumus 3.6 Uji F

Sumber: Priyatno (2010:67)

Di mana:

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Data atau Kasus

R² = Koefisien Determinasi

Hipotesis Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. Ho = Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Ha = Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengambilan Hipotesis sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Apabila F hitung $> F$ tabel maka Ho ditolak.
4. Apabila F hitung $< F$ tabel maka Ho diterima.

3.6. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah tempat peneliti melakukan penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan. tempat penelitian ini dilakukan berada di PT Winsen Kencana Perkasa yang berlokasi di Komplek Ruko Batam Center Indah Blok C 7-8. Pemilihan lokasi karena lokasi perusahaan ada di daerah tersebut,

sehingga peneliti ingin mengetahui apakah adanya Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa.

3.7. Jadwal Penelitian

Penelitian dimulai pada Maret 2019 dan berlangsung selama 6 bulan sampai Agustus 2019. Kerangka waktu untuk penelitian ini termasuk penyerahan judul, pengumpulan data, pemrosesan data, analisis dan diskusi, dan rekomendasi dan kesimpulan.

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Minggu													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Penentuan Judul	■	■												
2	Pembuatan Proposal		■	■	■	■									
3	Penyusunan Penelitian			■	■	■	■	■	■	■	■				
4	Penyebaran Kuesioner				■	■	■	■	■	■	■	■	■		
5	Penyelesaian Skripsi												■	■	■

Sumber: Peneliti 2019